

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Dasar Kebijakan Tunjangan Kinerja

Kebijakan tunjangan kinerja di Indonesia berakar pada upaya pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar lebih berprestasi dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pemberian tunjangan kinerja diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang secara spesifik menetapkan mekanisme, syarat, dan ketentuan penyaluran tunjangan tersebut. Tunjangan kinerja untuk PNS di Kementerian Dalam Negeri memiliki dasar hukum yang kuat dalam rangka memberikan penghargaan atas kinerja yang baik serta sebagai insentif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik. Dasar hukum ini tergambar ke sejumlah aturan perundang-undangan yang mengatur tentang kepegawaian dan pemberian tunjangan kinerja. Salah satu regulasi penting adalah UU Nomor 20 Tahun 2023 merupakan payung hukum utama yang mengatur mengenai aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. Dalam UU ini, diatur tentang hak, kewajiban, dan tanggung jawab ASN, termasuk mengenai pemberian tunjangan selaku salah satu wujud apresiasi terhadap performa yang baik.

Peraturan lain yang mendasari kebijakan tunjangan kinerja adalah Presiden Peraturan Nomor 87 Tahun 2019 tentang Reformasi Birokrasi. Peraturan ini mengamanatkan perlunya reformasi dalam manajemen sumber daya manusia di pemerintahan, termasuk penerapan sistem tunjangan kinerja yang berbasis pada hasil kerja nyata. Reformasi birokrasi ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kinerja aparatur, dan memberikan pelayanan

publik yang lebih efektif dan efisien (Nuryani, Suryana, & Nurdin, 2022). PP Nomor 30 Tahun 2015 merupakan peraturan yang mengatur secara rinci mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS. Dalam PP ini, dijelaskan mengenai jenis-jenis tunjangan yang diberikan kepada PNS, termasuk tunjangan kinerja. Penetapan besaran tunjangan kinerja, mekanisme pembayaran, serta syarat dan ketentuan penerimaan tunjangan kinerja diatur lebih lanjut dalam peraturan ini.

Di tingkat kementerian, kebijakan tunjangan kinerja diatur lebih rinci melalui peraturan menteri masing-masing. Misalnya, Kementerian Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2020 yang mengatur tentang Tunjangan Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Peraturan ini memberikan panduan teknis mengenai penentuan, penilaian, dan penyaluran tunjangan kinerja bagi PNS di lingkup kementerian tersebut (Suharto, 2018). Permendagri ini menjadi dasar untuk menentukan kriteria dan standar penilaian kinerja PNS, yang kemudian akan menjadi pertimbangan dalam pemberian tunjangan kinerja. Selain peraturan perundang-undangan yang bersifat umum, Kementerian Dalam Negeri juga memiliki kebijakan dan peraturan internal yang mengatur secara khusus tentang pemberian tunjangan kinerja bagi PNS di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Kebijakan internal ini dapat berupa surat edaran, keputusan menteri, atau peraturan menteri yang mengatur secara lebih detail mengenai prosedur, mekanisme, dan penilaian kinerja PNS. Pemberian tunjangan kinerja kepada PNS biasanya dilakukan dengan Surat Keputusan (SK) yang menteri atau pejabat yang berwenang di Kementerian Dalam Negeri keluarkan. SK ini berisi tentang penetapan besaran tunjangan kinerja atas dasar hasil penilaian performa yang dilaksanakan dengan berkala.

Secara keseluruhan, dasar kebijakan tunjangan kinerja merupakan bagian integral dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas

pelayanan publik dan menciptakan birokrasi yang profesional dan berdaya saing. Kebijakan ini dirancang untuk mendorong kinerja PNS melalui insentif finansial yang adil dan berbasis pada pencapaian hasil kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

2. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada PNS sebagai penghargaan atas kinerja mereka yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong PNS untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pemberian tunjangan kinerja biasanya berdasarkan evaluasi kinerja yang mencakup berbagai aspek seperti kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, serta inovasi dalam pekerjaan (Effendi & Syam, 2019). Secara operasional, tunjangan kinerja merupakan bagian dari sistem remunerasi yang dirancang untuk mengaitkan kompensasi dengan hasil kerja. Dengan kata lain, tunjangan kinerja berfungsi sebagai insentif yang mendorong PNS untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik, serta mendorong budaya kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada hasil (Mardiasmo, 2020). Pemberian tunjangan kinerja dilakukan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Penilaian ini biasanya mencakup indikator-indikator seperti pencapaian target kerja, disiplin, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi. Dengan adanya penilaian yang jelas dan transparan, PNS dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan termotivasi untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi tersebut (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Tunjangan kinerja merupakan konsep penting dalam MSDM yang terkait akan penyerahan insentif untuk pegawai selaku apresiasi atas kinerja yang

baik di lingkungan kerja. Tunjangan kinerja ialah salah satu wujud insentif yang diberi untuk pegawai sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik. Tunjangan kinerja dapat berupa tambahan penghasilan atau fasilitas lainnya yang diberi untuk karyawan sebagai motivasi dalam membuat produktivitas dan kualitas kerja mereka meningkat (Simamora, 2012). Tunjangan kinerja merupakan salah satu mekanisme insentif yang diberi pada pekerja atau pegawai selaku kompensasi akan performa atau kontribusi yang mereka berikan dalam lingkup pekerjaan. Konsep tunjangan kinerja telah menjadi bagian dari implementasi (MSDM) di beragam organisasi, baik dalam lingkup swasta serta publik. (Dessler, 2015).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tunjangan kinerja dianggap sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik, seperti tunjangan kinerja, dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan guna memperoleh hasil kerja yang semakin baik. Dengan memberikan tunjangan kinerja yang sesuai, perusahaan dapat memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Milkovich dan Boudreau (2011) menunjukkan bahwa perancangan sistem tunjangan kinerja yang tepat sangat penting dalam mencapai efektivitas organisasi. Sistem yang baik akan memperhitungkan kebutuhan dan preferensi karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang pengertian dan manfaat tunjangan kinerja menjadi kunci bagi manajemen dalam membangun strategi kompensasi yang efektif dan berkelanjutan. Tunjangan kinerja juga diatur oleh peraturan perundang-undangan yang memberikan kerangka hukum dan kebijakan bagi implementasinya. Misalnya, Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019

tentang Reformasi Birokrasi memberikan panduan bagi instansi pemerintah dalam merancang dan melaksanakan sistem tunjangan kinerja yang efektif. Peraturan ini memastikan bahwa tunjangan kinerja diberikan secara adil dan berdasarkan pencapaian hasil kerja yang nyata (Nuryani, Suryana, & Nurdin, 2022).

Secara umum, tunjangan kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan memberikan insentif yang berbasis kinerja, diharapkan PNS akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi individu PNS, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat yang menerima layanan publik (Suharto, 2018).

3. Dasar Pemberian Tunjangan Kinerja PNS

Dasar diberikannya tunjangan kinerja untuk PNS adalah upaya untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2023 terkait Aparatur Sipil Negara, salah satu tujuan diberikannya tunjangan kinerja yakni guna memotivasi PNS agar lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik. Hal ini selaras akan pendapat Hasanuddin (2019), yang memaparkan bahwasanya pemberian tunjangan kinerja merupakan bentuk penghargaan serta insentif kepada PNS yang telah menunjukkan performa yang bagus selaras akan tolok ukur yang ditentukan. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Reformasi Birokrasi juga menjadi dasar penting dalam pemberian tunjangan kinerja. Peraturan ini menekankan perlunya reformasi dalam manajemen PNS, termasuk implementasi sistem tunjangan kinerja yang adil dan transparan. Tujuannya adalah untuk mendorong PNS bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Nuryani, Suryana, & Nurdin, 2022).

Selain itu, dasar pemberian tunjangan kinerja PNS juga didasarkan pada prinsip penghargaan atas pencapaian kinerja yang diukur secara objektif. Menurut Pratama (2017), pemberian tunjangan kinerja harus didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur, transparan, dan adil. Dalam konteks ini, penetapan besaran tunjangan kinerja haruslah berdasarkan pada capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan, kebijakan organisasi, serta aturan yang diberlakukan.

Namun, penting dicatat bahwa pemberian tunjangan kinerja juga harus mempertimbangkan aspek keadilan dan keberlanjutan keuangan negara. Menurut Reksodiputro (2018), kebijakan pemberian tunjangan kinerja haruslah sesuai dengan prinsip efisiensi pengelolaan keuangan negara dan tidak menimbulkan beban berlebihan bagi APBN. Oleh karena itu, pemberian tunjangan kinerja perlu diatur secara cermat dalam perundang-undangan dan kebijakan organisasi, serta dilakukan dengan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Dasar pemberian tunjangan kinerja juga mencakup kebijakan untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas sistem ini. Pemerintah perlu memastikan bahwa tunjangan kinerja benar-benar menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja PNS. Oleh karena itu, kebijakan pemberian tunjangan kinerja harus disertai dengan mekanisme pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, sehingga dapat dilakukan penyesuaian jika diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Dengan memahami dasar pemberian tunjangan kinerja PNS dan prinsip-prinsip yang mendasarinya, pemerintah dan manajemen organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam memberikan insentif kepada PNS. Peraturan yang jelas, transparan, dan adil dalam penetapan dan pemberian tunjangan

kinerja akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan ukuran atau evaluasi terhadap hasil yang diraih perorangan, tim, atau lembaga ketika menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Menurut Armstrong dan Baron (2017), kinerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil yang diinginkan atau sesuai tolok ukur yang telah ditentukan pada pekerjaan atau aktivitas tertentu. Secara umum, kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja merupakan konsep yang kompleks dan multifaset yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi, yang dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti produktivitas dan efisiensi, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas hasil kerja dan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja mencakup berbagai dimensi yang meliputi pencapaian target kerja, penggunaan sumber daya yang efisien, kualitas pelayanan publik, disiplin kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja PNS biasanya dilakukan secara periodik dengan menggunakan indikator-indikator yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan karier (Mardiasmo, 2020). Kinerja PNS juga mencakup aspek sikap dan perilaku, seperti integritas, tanggung jawab, kerjasama, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. PNS diharapkan tidak hanya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, tetapi

juga menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan etika dan moralitas yang tinggi, serta berkontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Effendi & Syam, 2019).

Dalam perspektif MSDM, kinerja ialah salah satu fokus pokok untuk mengelola tenaga kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), manajemen kinerja adalah proses yang terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penilaian kinerja menjadi instrumen penting dalam memberi respons pada pegawai mengenai pencapaian mereka serta memfasilitasi pengembangan karir serta perencanaan pengembangan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang jelas tentang pengertian kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat penting untuk merancang strategi pengelolaan kinerja yang efektif. Sehingga, memahami konsep kinerja PNS dan faktor-faktor yang mempengaruhinya akan membantu pemerintah dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi serta meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas (Suharto, 2018). Menurut Luthans dan Peterson (2017), kinerja yang baik dari karyawan bisa memberi supremasi kompetitif untuk badan usaha guna meraih tujuan bisnis miliknya. Dengan begitu, pendalaman mengenai pengertian dan sejumlah faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan jadi sangat penting bagi manajemen untuk menjalankan perancangan strategi MSDM yang efektif serta berkelanjutan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar individu tersebut. Faktor-faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, sikap kerja, dan kesejahteraan psikologis, sementara faktor-faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan dukungan dari atasan (Mardiasmo, 2020).

Motivasi merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS. Motivasi yang tinggi dapat mendorong PNS untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih kreatif dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan atas prestasi, dan kepuasan kerja (Effendi & Syam, 2019). Menurut teori motivasi Herzberg (1959), tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor motivasi ekstrinsik yang bisa membuat kepuasan kerja dan motivasi karyawan meningkat. Melalui adanya tunjangan kinerja yang adil dan sesuai dengan pencapaian kinerja, PNS cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain motivasi, kompetensi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja PNS. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. PNS yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu menghasilkan kinerja yang baik (Nuryani, Suryana, & Nuridin, 2022). Sejumlah faktor berpengaruh terhadap kinerja PNS merupakan faktor multidimensional yang memiliki dampak yang signifikan akan hasil kerja mereka.

Selain tunjangan kinerja, faktor motivasi juga menjadi penentu utama kinerja PNS. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja PNS. Menurut Hackman dan Oldham (1976), lingkungan kerja yang menyediakan dukungan sosial, penghargaan yang jelas, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja serta motivasi pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja PNS. Lingkungan kerja yang kondusif, di mana

terdapat dukungan dari atasan, kerjasama antar rekan kerja, dan sistem penghargaan yang adil, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja PNS secara keseluruhan (Suharto, 2018). Pemerintah juga dapat mempengaruhi kinerja PNS melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan, seperti sistem remunerasi, sistem penilaian kinerja, dan program pengembangan karier. Dengan merancang kebijakan yang tepat, pemerintah dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja PNS dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, efektifnya kepemimpinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja PNS. Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (Bass, 1985). Di samping itu, keterampilan dan kompetensi juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja PNS. Keterampilan teknis, sosial, dan konseptual yang relevan dengan pekerjaan mereka akan membantu PNS untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien (McClelland, 1973).

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PNS, manajemen dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola kinerja dan motivasi karyawan. Perancangan sistem kompensasi yang adil dan motivasi yang tepat, pembinaan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dan kontribusi PNS dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Penilaian Kinerja PNS

Penilaian kinerja PNS merupakan tahapan penting pada MSDM yang ditujukan menjalankan pengukuran pencapaian hasil kerja mereka. Metode penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik yang berharga kepada PNS tentang kinerja mereka dan membantu

manajemen dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan pemberian insentif. Menurut Armstrong dan Baron (2017), penilaian kinerja PNS bisa dijalankan dengan beragam teknik, meliputi skala penilaian, penilaian kinerja berbasis kompetensi, atau metode 360° yang mengikutsertakan evaluasi melalui sejumlah pihak yang berhubungan akan kinerja PNS.

Salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja PNS adalah kejelasan dan objektivitas kriteria penilaian. Menurut Robbins dan Judge (2017), penilaian kinerja yang baik harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur, sehingga memberikan gambaran yang akurat tentang pencapaian kinerja PNS. Selain itu, transparansi dan keterbukaan dalam proses penilaian juga merupakan faktor kunci untuk memastikan keadilan dan kepercayaan dari PNS terhadap sistem penilaian yang diterapkan.

Dalam konteks penilaian kinerja PNS, penggunaan teknologi informasi dan sistem informasi manajemen menjadi semakin penting. Menurut Luthans dan Peterson (2017), penerapan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi dapat memudahkan proses pengumpulan data, analisis kinerja, serta pelaporan hasil penilaian. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian kinerja PNS, serta memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan berbasis data.

Dengan memahami pentingnya penilaian kinerja PNS dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, manajemen dapat merancang sistem penilaian yang lebih efektif dan objektif. Perancangan sistem penilaian yang berbasis kriteria yang jelas dan terukur, transparan, serta didukung oleh teknologi informasi yang canggih dapat membantu meningkatkan kinerja dan kontribusi PNS dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi penting pada penelitian ini karena membantu peneliti dalam memberikan dasar yang teoritis, metodologis, serta kontekstual yang dibutuhkan dalam menyusun dan melaksanakan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian sebelumnya yang berkaitan akan penelitian yang akan dilakukan akan memberi suatu landasan yang kuat dalam mengembangkan kerangka konseptual, merumuskan hipotesis, ataupun dalam memahami suatu permasalahan yang akan diteliti. Dalam memperoleh wawasan yang lebih dalam untuk melakukan penelitian ini peneliti memeriksa penelitian yang sudah dijalankan terlebih dahulu hingga peneliti bisa mengidentifikasi celah pengetahuan yang ada maupun merancang penelitian yang lebih terarah. Selain itu, penelitian terdahulu juga memberikan referensi bagi peneliti dalam memilih metode penelitian yang tepat serta merancang instrumen pengumpulan data yang sesuai akan penelitian ini. Berikut rangkuman penelitian terdahulu yang peneliti gunakan di penelitian ini:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu Nomor 1

Judul	Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Sub Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat (Nuryani, N. D., Suryana, A., & Nurdin, D. 2022)
Latar belakang	Sejumlah faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam Dinas Pendidikan Jawa Barat mungkin berbeda dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara khusus

	bagaimana tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sub kegiatan kepegawaian dan umum di lingkungan Dinas Pendidikan Jawa Barat.
Tujuan Penelitian	Dapat diketahui sebesar apa pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Sub Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat.
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat melalui tabel koefisien didapati nilai t hitung sejumlah 10,876 yang mana memperlihatkan H_0 ditolak dengan H_a diterima.

Sumber: Nuryani, Suryana & Nurdin, 2022, 2024

Tabel 2
Penelitian Terdahulu Nomor 2

Judul	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa (Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. 2018)
Latar belakang	Tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Pegawai dengan pangkat Eselon II b memiliki tunjangan kinerja

	yang melebihi karyawan di bawahnya sedangkan karyawan yang punya tunjangan kinerja terendah yakni Staf.
Tujuan Penelitian	Dapat mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Ditemukan bahwasanya hasil uji-t nilai probabilitas sejumlah $0,000 < 0,05$, yang menandakan H_0 ditolak dengan H_1 diterima. Sehingga dikatakan tunjangan kinerja punya pengaruh signifikan akan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Sumber: Najoran, & Tangkere 2018, 2024

Tabel 3
Penelitian Terdahulu Nomor 3

Judul	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar (Saleh, S., & Darwis, M. 2015)
Latar belakang	Kinerja yang diperlihatkan karyawan secara khusus di Universitas Negeri Makassar belum memperlihatkan transformasi signifikan serta bahkan cenderung tetap. Dari observasi peneliti serta sejumlah data awal yang didapat,

	memperlihatkan bahwasanya kinerja pelayanan administrasi di UNM belum sesuai harapan. Hal ini bisa ditelaah dari masih banyak masih banyaknya keluhan karyawan (dosen maupun non dosen) hingga mahasiswa dari pelayanannya.
Tujuan Penelitian	Dapat diketahui sebesar apa pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Sub Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat.
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya persepsi karyawan terkait pemberian tunjangan kinerja tergolong sangat tinggi, kinerja karyawan tergolong sangat tinggi, dan ada pengaruh positif serta signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Saleh & Darwis 2015, 2024

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menandai sebuah pergeseran signifikan dari penelitian terdahulu dengan menempatkan fokusnya pada dimensi yang lebih terperinci dalam topik yang sama. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang umumnya melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai secara luas, penelitian ini menetapkan fokus pada pengaruh tunjangan kinerja terhadap PNS yang lebih spesifik dengan mengambil dua faktor dari tunjangan kinerja yaitu besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu

pembayaran tunjangan kinerja. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih terperinci dari pengaruh tunjangan kinerja dengan pemahaman yang semakin mendalam. Melalui pendekatan metodologis yang semakin cermat dan spesifik, tujuan penelitian ini yakni menyumbangkan pemahaman yang semakin lengkap tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS. Selain itu lokus pada penelitian ini yaitu di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang berbeda dengan penelitian terdahulu atau literatur sebelumnya.

B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

1. Definisi Operasional

a. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai insentif tambahan untuk mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Tunjangan ini bertujuan untuk menghargai usaha dan prestasi pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Pemberian tunjangan kinerja biasanya didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan, mencakup berbagai indikator yang telah ditetapkan oleh instansi terkait (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Secara lebih spesifik, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan hasil evaluasi yang mencakup aspek-aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta inovasi yang dihasilkan oleh PNS. Evaluasi ini dilakukan secara periodik untuk memastikan bahwa tunjangan yang diberikan benar-benar mencerminkan kontribusi dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Selain itu, mekanisme pemberian tunjangan kinerja juga harus adil dan

transparan untuk menghindari konflik internal dan menjaga integritas sistem penilaian (Effendi & Syam, 2019).

Pemberian tunjangan kinerja diharapkan dapat membawa dampak positif bagi organisasi, antara lain dengan meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik. Dengan adanya insentif tambahan, PNS akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini pada gilirannya dapat membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan lebih efektif dan efisien (Mardiasmo, 2020).

Implementasi tunjangan kinerja juga memerlukan regulasi yang jelas dan terstruktur. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai peraturan untuk mengatur mekanisme dan syarat-syarat pemberian tunjangan kinerja, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2020. Peraturan ini memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi instansi pemerintah untuk mengimplementasikan sistem tunjangan kinerja dengan baik dan memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku (Nuryani, Suryana, & Nurdin, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja PNS. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Jawa Barat menemukan bahwa tunjangan kinerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja staf. Hal serupa juga ditemukan di penelitian yang dilakukan pada berbagai instansi lainnya, menunjukkan bahwa insentif finansial dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, tunjangan kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik

yang perlu terus ditingkatkan dan dievaluasi secara berkala untuk mencapai hasil yang optimal (Najoan et al., 2018; Saleh et al., 2015)

b. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan sebagai standar atau target oleh organisasi pemerintahan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Penilaian kinerja PNS biasanya dilakukan melalui sistem evaluasi yang objektif dan terstruktur, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mardiasmo, 2020).

Dalam konteks operasional, kinerja PNS diukur berdasarkan beberapa indikator utama, seperti kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, serta keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kuantitas output mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan kualitas output berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu mengukur kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas, sedangkan kemampuan adaptasi mencerminkan fleksibilitas dan responsivitas pegawai terhadap dinamika pekerjaan (Effendi & Syam, 2019).

Kinerja PNS juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, dan komitmen pegawai, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan dukungan dari atasan. Motivasi berperan penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang dikerahkan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen pegawai terhadap organisasi menunjukkan dedikasi dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan dan institusi (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Evaluasi kinerja PNS sering kali menggunakan metode penilaian berbasis hasil atau hasil kerja, yang memungkinkan pengukuran yang lebih objektif dan adil. Penilaian ini dilakukan secara berkala, biasanya setiap tahun, dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pemberian insentif. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, sehingga dapat dilakukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Nuryani, Suryana, & Nurdin, 2022).

Implementasi sistem penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi PNS itu sendiri. Bagi organisasi, penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan publik, dan kepuasan masyarakat. Bagi PNS, evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, penting bagi setiap instansi pemerintah untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan guna memastikan peningkatan kinerja PNS secara konsisten (Suharto, 2018).

2. Definisi Variabel

a. Variabel Independen: Besaran Tunjangan Kinerja (X1)

Besaran tunjangan kinerja merupakan faktor penting dalam tunjangan kinerja. Besaran tunjangan juga menjadi faktor penting dalam mengukur kepuasan kerja dalam lingkungan kerja. Analisis variabel besaran tunjangan kinerja diharap mampu memberikan

pengetahuan mendalam terkait sejumlah faktor yang dapat memberi pengaruh kepada kinerja PNS.

Indikator yang dipakai di penelitian ini yaitu mengenai persepsi besaran tunjangan kinerja yang diperoleh. Persepsi ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan terhadap sistem pemberian tunjangan kinerja, atau nilai tunjangan kinerja dalam memenuhi kebutuhan finansial PNS. Melalui pengisian kuesioner, PNS akan diminta untuk mengevaluasi dan memberikan nilai terhadap tanggapan mereka mengenai besaran tunjangan kinerja yang mereka terima dan kemudian akan dilakukan analisis untuk memahami hubungannya dengan kinerja mereka. Dengan mengeksplorasi persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap besaran tunjangan kinerja, diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berharga terkait variabel ini bagi pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

b. Variabel Independen: Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja (X₂)

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja merupakan faktor penting dalam tunjangan kinerja. Variabel ini menjadi penting dalam tunjangan kinerja karena memiliki peluang berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi pegawai serta dampaknya dalam kehidupan finansial mereka. Analisis variabel ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja diharap bisa memberikan pengetahuan mendalam terkait sejumlah faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja PNS.

Indikator pada variabel penelitian ini yaitu mengenai persepsi PNS terhadap ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja yang diterima. Dalam persepsi ini dapat digunakan berbagai aspek seperti persepsi pegawai terhadap sistem pembayaran yang dapat

diandalkan, efisiensi prosedur administrasi, atau kepercayaan terhadap instansi dalam memenuhi kewajiban finansial mereka. Dengan melakukan eksplorasi terhadap persepsi terhadap ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berharga terkait variabel ini bagi pemerintah dalam mengembangkan kebijakan dan efisiensi proses administrasi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

c. Variabel Dependen: Kinerja PNS (Y)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merujuk pada kemampuan dan prestasi kerja yang ditunjukkan seorang PNS untuk menjalankan berbagai tugas menyesuaikan jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja PNS meliputi sejumlah aspek, termasuk kualitas pelayanan, produktivitas, kehadiran, disiplin kerja, serta pencapaian target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau lembaga tempat pegawai tersebut bekerja. Evaluasi kinerja PNS biasanya dilaksanakan dengan cara transparan serta objektif oleh atasan atau pejabat yang punya wewenang, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan pada aturan perundang-undangan yang berlaku. Indikatornya sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Indikator ini mengukur jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang PNS dalam periode waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan menunjukkan tingkat produktivitas dan efisiensi untuk melaksanakan berbagai tugas yang diberi. Semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, semakin tinggi tingkat kuantitas pekerjaan yang dimiliki oleh seorang PNS.

2) Ketepatan waktu

Indikator ini menilai sejauh mana seorang PNS mampu menyelesaikan pekerjaan atau proyek dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan PNS untuk mengelola waktu dengan baik dan menjaga komitmen terhadap jadwal yang telah ditentukan. PNS yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi.

3) Inisiatif

Indikator ini mengukur sejauh mana seorang PNS memiliki kemampuan untuk mengambil langkah atau tindakan proaktif dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi tanpa perlu dipaksa atau diarahkan oleh atasan. PNS yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih kreatif, mandiri, dan memiliki motivasi internal untuk melakukan perubahan atau pembenahan.

4) Kemampuan

Indikator ini mencakup sejauh mana seorang PNS memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam merampungkan pekerjaan atau tugas yang diberi. Kemampuan mencerminkan tingkat kompetensi dan profesionalisme seorang PNS dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin tinggi tingkat kemampuan, semakin baik kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang PNS.

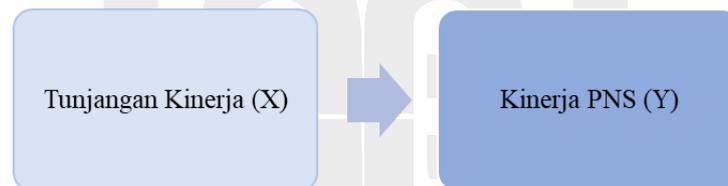
5) Komunikasi

Indikator ini menilai kemampuan seorang PNS dalam berkomunikasi secara efektif dengan atasan, rekan kerja, dan pihak eksternal lainnya. Komunikasi yang baik adalah kunci untuk memastikan pemahaman yang tepat, kolaborasi yang efisien, dan koordinasi yang lancar dalam lingkungan kerja. PNS dengan keterampilan komunikasi yang baik kerap lebih mampu

menjalin relasi kerja yang baik serta membuat performa tim meningkat.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah dari data pribadi, 2024

D. Hipotesis Penelitian

1. Apabila H01 ditolak serta H1 diterima, ada pengaruh variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y).
2. Apabila H01 diterima serta H1 ditolak, tidak ada pengaruh variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y).
3. Apabila H02 ditolak serta H2 diterima, ada pengaruh variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y).
4. Apabila H02 diterima serta H2 ditolak, tidak ada pengaruh variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y).
5. H01: Jumlah tunjangan kinerja tidak punya pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.
6. H02: Ketepatan pembayaran tunjangan kinerja tidak punya pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS
7. H1: Jumlah tunjangan kinerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.

8. H2: Ketepatan pembayaran tunjangan kinerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang dipakai ialah metode penelitian kuantitatif, yang mana digunakan untuk menjalankan pengukuran sebesar apa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS dengan pendekatan yang sistematis dan terukur. Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini yakni melalui analisis deskriptif statistik yang ditujukan guna menggambarkan dan merangkum suatu data dengan menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menganalisis suatu karakteristik seperti jumlah keseluruhan data, nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik guna mengidentifikasi hubungan antara variabel independen yaitu besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja PNS (Y).

Dalam penelitian ini, responden yang merupakan PNS di Sekretariat Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri akan diminta kesediannya mengisi kuesioner yang dirancang oleh peneliti. Kuesioner tersebut mencakup pertanyaan terkait penerimaan dan persepsi mereka terhadap besaran tunjangan kinerja yang diperoleh, ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja serta penilaian terhadap kinerja mereka sendiri. Data yang didapatkan kemudian akan dianalisis memakai metode statistik parametrik seperti analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis guna menjalankan pengukuran sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja PNS. Hasil analisis ini diharap mampu memberi pemahaman dengan lebih dalam terkait hubungan antara tunjangan kinerja terkait dengan besaran tunjangan kinerja, ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS, sehingga bisa memberi pemahaman yang berharga dalam

penetapan keputusan serta perbaikan kebijakan di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian biasanya merujuk kepada himpunan keseluruhan elemen yang akan menjadi fokus penelitian, sementara sampel merupakan sebuah subset dari sebuah populasi yang akan dipilih untuk dianalisis. Dalam sebuah proses penelitian, penting untuk memahami karakteristik dari populasi karena hasil yang didapatkan melalui sampel akan dilakukan generalisasi kembali kepada populasi tersebut. Konsep ini ialah hal yang sangatlah relevan pada sebuah penelitian ilmiah, yang dimana penggambaran baik dari populasi di dalam sebuah sampel mampu meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Maka dari itu, pemilihan sebuah sampel harus mempertimbangkan aspek representativitas, baik secara acak maupun dengan menggunakan suatu teknik tertentu seperti klusterisasi atau lainnya, tergantung kepada tujuan penelitian serta sifat populasi yang hendak didalami.

Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sejumlah 74. Teknik sampling dalam penelitian menggunakan teknik simple random sampling, menurut sugiyono (2017) simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak sehingga anggota populasi mempunyai probabilitas yang sama dan adil untuk dipilih yaitu jumlah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 62 PNS. PNS tersebut terdiri dari:

Tabel 4

Sampel PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan	Jumlah
IV/d	1
IV/c	1
IV/a	3
III/d	12
III/c	7
III/b	18
III/a	12
II/d	1
II/c	6
II/a	1
Total	62

Sumber : Diolah dari data kepegawaian, 2024

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwasanya sampel dalam penelitian ini mempunyai 1 orang berpangkat/golongan IV/d, 1 orang berpangkat/golongan IV/c, 3 orang berpangkat/golongan IV/a, 12 orang berpangkat/golongan III/d, 7 orang berpangkat/golongan III/c, 18 orang berpangkat/golongan III/b, 12 orang berpangkat/golongan III/a, 1 orang berpangkat/golongan II/d, 6 orang berpangkat/golongan II/c, dan 1 orang berpangkat/golongan II/a.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai sejumlah metode dalam mengumpulkan data, mencakup:

1. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sering untuk digunakan dalam suatu penelitian dalam proses pengumpulan informasi maupun data melalui objek penelitian atau

responden. Pada teknik kuesioner ini, responden akan diminta untuk menjawab serangkaian jumlah pernyataan yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti. Kuesioner dapat berbentuk tertulis secara manual atau daring secara online, tergantung pada preferensi peneliti dan kemudahan akses responden. Dalam menyusun suatu kuesioner, peneliti harus memperhatikan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, struktur pertanyaan yang teratur, serta konsistensi dalam penyampaian informasi untuk meminimalkan bias dan memastikan validitas data yang diperoleh.

Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini ditujukan guna memperoleh pandangan yang luas melalui responden terkait persepsi mereka terkait tunjangan kinerja serta kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kuesioner akan berisi pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek tunjangan kinerja terkait dengan besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2 dengan variabel dependen (kinerja PNS).

Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam pengumpulan data dari responden. Selain itu, penggunaan kuesioner juga dapat memberikan fleksibilitas bagi responden dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan pandangan pribadi mereka. Namun dalam penggunaan kuesioner juga memiliki suatu tantangan, seperti risiko terjadinya bias dalam interpretasi pernyataan, tingkat partisipasi yang rendah dari responden, serta kesulitan dalam memastikan kualitas data yang diperoleh terutama jika tidak terdapat kontrol langsung dari peneliti terhadap proses pengisian kuesioner oleh responden.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi merupakan metode yang biasanya digunakan untuk melaksanakan pengamatan serta pencatatan tingkah laku, peristiwa, ataupun sebuah fenomena yang

terjadi secara langsung dalam lokus penelitian. Dalam pengamatan observasi ini, peneliti tidak mengintervensi ataupun mengubah situasi yang diamati, melainkan dengan cara mencatat secara sistematis mengenai apa yang dilihat dan dialami. Pengumpulan data observasi ini dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, termasuk observasi partisipan yang dimana peneliti terlibat secara langsung dalam situasi yang diamati, atau observasi non-partisipan yang dimana peneliti hanya mengamati dari kejauhan tanpa adanya suatu interaksi secara langsung dengan subjek.

Dalam penelitian ini observasi dilakukan ketika peneliti melaksanakan kegiatan magang selama 3 bulan pada lokus penelitian sehingga dalam hal ini peneliti mengamati perilaku serta situasi yang kompleks secara langsung. Dengan mengamati fenomena yang terjadi secara langsung dan berinteraksi secara langsung memungkinkan peneliti melakukan analisis yang mendalam dan dapat menginterpretasikan dengan lebih baik terhadap fenomena yang diamati.

3. Studi Dokumentasi

Teknik studi dokumentasi yakni sebuah teknik mengumpulkan informasi dari memanfaatkan sejumlah dokumen atau rekaman-rekaman yang relevan dengan topik penelitian. Dalam teknik dokumentasi ini, peneliti mengumpulkan, melakukan analisis, dan menginterpretasikan dari berbagai dokumen seperti buku, arsip, catatan, laporan, artikel jurnal, serta beragam sumber lainnya yang terkait akan pembahasan pada penelitian ini. Tujuan dari studi dokumentasi yang dilaksanakan peneliti pada penelitian ini adalah guna memperoleh suatu pemahaman secara mendalam tentang fenomena yang diamati melalui penelaahan dokumen yang ada pada batas rentang waktu 10 tahun terakhir.

Penggunaan teknik studi dokumentasi ini memiliki kelebihan seperti akses yang relative mudah terhadap berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian yang berarti tidak perlu mengumpulkan data langsung dari subjek penelitian. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk dapat melacak terkait perkembangan atau tren dari waktu ke waktu, terutama jika dokumen yang digunakan merupakan catatan atau arsip yang mencatat peristiwa dalam rentang waktu tertentu. Namun dalam teknik ini peneliti harus memperhatikan kredibilitas dan validitas data dalam melakukan studi dokumentasi karena dapat dipengaruhi oleh keakuratan dan kecukupan dokumen yang tersedia, serta dipengaruhi juga oleh kemampuan peneliti dalam menganalisis dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini digunakan sebagai alat atau sarana yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang dimaksud berupa kuesioner yang dirancang menyesuaikan tujuan penelitian serta jenis data yang diperlukan. Sebuah instrumen penelitian sangat penting karena mampu untuk menghasilkan suatu pengukuran data yang akurat dan dapat diandalkan, sehingga dapat mendukung validitas dan realibilitas dalam penelitian ini.

Dalam melakukan penelitian, pemilihan instrumen penelitian yang tepat ialah hal yang sangatlah penting dalam meraih keberhasilan penelitian. Peneliti harus mempertimbangkan jenis data yang akan dikumpulkan, karakteristik responden atau subjek penelitian, serta konteks atau lokus penelitian tempat pengumpulan data akan dilakukan. Selain itu, validitas dan reliabilitas instrument juga harus diperhatikan secara serius, karena kualitas data yang hendak dihasilkan nantinya sangatlah bergantung kepada sebaik apa suatu instrumen tersebut mampu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

Penggunaan instrumen penelitian yang efektif dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh, sehingga dapat mendukung kesimpulan dan rekomendasi atau saran yang dihasilkan dari penelitian. Dalam penelitian ini instrument penelitian menggunakan kuesioner yang mencakup 4 bagian. Bagian pertama berisikan pernyataan tentang karakteristik responden, sedangkan bagian kedua berisi pernyataan tentang persepsi besaran tunjangan kinerja, bagian ketiga berisi pernyataan ketepatan pembayaran tunjangan kinerja dan bagian keempat berisi pernyataan tentang kinerja PNS. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini, skala likert ditetapkan menjadi instrumen penelitian, yang man mampu melakukan pengukuran pendapat, sikap, persepsi individu atau sekumpulan orang terkait fenomena sosial, Sugiono (2011). Berikut ini adalah skor yang digunakan dalam tiap jawaban skala likert:

Tabel 5
Jawaban Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2017, 2024

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum instrumen pengukuran penelitian dipakai menghimpun data, btuh diadakan uji validitas terlebih dahulu. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh melalui alat pengukuran

tersebut valid, atau guna menentukan apakah kuesioner dapat diandalkan sebagai alat pengukuran dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen dijalankan menggunakan korelasi bivariat antara skor tiap indikator dengan skor total konstruk (korelasi Pearson). Sugiyono (2012) menggarisbawahi bahwa syarat uji validitas berkorelasi bivariat yakni:

- a. Apabila nilai signifikansi (sig) berada dibawah atau $< 0,05$, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap valid.
- b. Apabila nilai signifikansi ada diatas atau $> 0,05$, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni sebuah metode yang dipakai guna menilai kualitas sebuah kuesioner yang menjadi indikator atas variabel atau konstruk tertentu. Alat ukur yang dianggap reliabel yakni alat ukur yang ketika dipakai berulang kali dalam menjalankan pengukuran subjek yang sama, mampu memberikan hasil yang serupa. Ada sejumlah cara melaksanakan pengukuran reliabilitas, salah satunya adalah metode One Shot, di mana proses mengukur dilaksanakan satu kali dengan hasil yang dikomparasikan bersama pertanyaan lainnya atau hubungan antara jawaban pertanyaan. Menurut Ghozali (2011), kriteria untuk menguji reliabilitas meliputi:

- a. Apabila nilai Cronbach Alpha berada diatas atau $> 0,6$, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.
- b. Apabila nilai Cronbach Alpha berada dibawah atau $< 0,6$, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ialah suatu rangkaian proses dalam mengelola, membersihkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Dalam proses

pengolahan data ini melibatkan berbagai metode dan alat, termasuk perangkat lunak statistik yang nantinya akan digunakan untuk mengorganisir data secara sistematis dan menghasilkan sebuah informasi secara akurat. Langkah dalam pengolahan data ini adalah dengan membersihkan data dari kesalahan atau ketidaksesuaian untuk memastikan tentang keakuratan data dan keandalan data yang digunakan dalam melakukan analisis. Setelah itu, data yang sudah terorganisir akan diolah menggunakan teknik statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yakni analisis deskriptif, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

Dalam proses pengolahan data peneliti akan mengidentifikasi hubungan antara variabel independen yaitu besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) terhadap kinerja PNS (Y) menggunakan uji hipotesis menggunakan microsoft excel dan perangkat lunak statistik, yakni SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 26. Teknik pengolahan data yang dipakai pada penelitian ini meliputi:

a. Tabulasi data

Tabulasi data penelitian ialah proses mengatur dan merangkum data yang sudah dikumpulkan jadi suatu tatanan yang lebih terstruktur serta mudah untuk dipahami. Pada penelitian ini, data mentah yang didapatkan melalui instrument penelitian meliputi kuesioner disusun dalam tabel yang kemudian akan diujikan ke dalam spss untuk dilakukan pengujian sesuai dengan tujuan penelitian. Tabulasi data ini akan membantu peneliti dalam melakukan analisis statistik maupun dalam melakukan interpretasi hasil yang semakin dalam terhadap data yang sudah terkumpul.

Proses tabulasi data dalam penelitian ini melibatkan penyusunan data dalam tabel menggunakan perangkat lunak seperti Microsoft Excel dan SPSS yang dikelompokkan berdasarkan variabel. Dalam

tabulasi data ini, terdapat beberapa kolom yang mewakili variabel yang diamati dan beberapa baris yang mewakili sampel yang diamati. Tabulasi data dalam penelitian ini menjadi penting karena berperan dalam memvisualisasikan pola atau hubungan antar variabel yang diamati. Dengan melakukan tabulasi data ini, penyajian data berbentuk tabel mempermudah peneliti menjalankan identifikasi informasi penting seperti total jumlah data nilai rata-rata serta nilai lainnya dari suatu variabel. Selain itu, tabulasi data juga memudahkan peneliti untuk membuat ringkasan statistik untuk melakukan analisis statistik lebih lanjut, seperti uji hipotesis dan regresi dalam menjawab pertanyaan penelitian.

b. Pengkodean Data

Pengkodean data penelitian merupakan suatu proses perubahan data mentah menjadi bentuk yang lebih terstruktur atau berstandar sehingga dapat diolah dan dianalisis. Dalam tahap pengkodean data, setiap variabel akan diberikan label yang sesuai untuk memfasilitasi analisis lebih lanjut. Proses pengkodean ini dapat dilakukan dengan menggunakan aturan atau sistem tertentu, baik yang dijalankan dengan cara manual atau juga melalui pemakaian bantuan perangkat lunak komputer. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan nilai numerik pada masing-masing kategori atau variabel yang akan diamati.

Pengkodean data ialah tahap yang penting pada proses penelitian ini karena memungkinkan sebuah data yang tidak terstruktur menjadi lebih teratur dan mudah dalam melakukan interpretasi. Dengan melakukan kode atau label yang konsisten, peneliti dapat dengan cepat mengidentifikasi dan mengelompokkan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan dari penelitian. Disamping itu, pengkodean data juga dapat mempermudah dalam melakukan analisis statistik, baik untuk data kuantitatif karena data

telah diatur dalam format yang dapat langsung dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik.

Pengkodean data dalam penelitian ini dapat menjadi penting dilihat pada kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengolahan data dan analisis data. Dengan memiliki suatu data yang terkode atau terlabel dengan baik, peneliti dapat menghemat waktu dan upaya dalam melakukan pengolahan data serta dapat juga mengurangi resiko kesalahan atau kekeliruan dalam membuat interpretasi. Maka dari itu, dalam pengolahan data dengan pengkodean data harus memperhatikan prosesnya dengan seksama, mulai dari tahap perencanaan penelitian hingga proses analisis data. Hal tersebut dilaksanakan guna memastikan bahwasanya data yang hendak dihasilkan mampu mendukung kesimpulan yang valid atau temuan yang valid dan dapat diandalkan.

c. Pengolahan Statistik

Pengolahan statistik dalam penelitian ini digunakan dalam menjalankan analisis data yang telah dikumpulkan melalui hasil penelitian dengan memakai sejumlah teknik statistik. Tujuan dari pengolahan statistik ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen kinerja PNS yang akan diteliti dalam penelitian ini. Dalam prosesnya, ini melibatkan berbagai metode statistik, mulai dari analisis deskriptif hingga yang lebih kompleks yaitu analisis regresi berganda serta uji hipotesis. Melalui pemakaian instrumen statistik yang tepat, dapat memperoleh atau mengambil kesimpulan yang berdasarkan bukti dan membuat generalisasi secara kuat dan lebih baik mengenai populasi yang akan diteliti.

Pengolahan statistik dalam penelitian ini juga memungkinkan untuk dapat menggali informasi dalam suatu data secara lebih sistematis dan obyektif. Dalam pengolahan statistik ini, peneliti

memulai dengan melakukan analisis deskriptif statistik pada hasil penelitian, menguji validitas serta reliabilitas instrumen penelitian, melakukan uji asumsi seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas sebelum melakukan analisis regresi berganda, kemudian peneliti melakukan uji hipotesis seperti uji t dan f serta koefisien determinasi dalam mengeksplorasi korelasi antar variabel yang diamati pada penelitian ini. Dengan memakai teknik statistik yang tepat, akan menghindari kesalahan interpretasi atau kesimpulan yang tidak didukung oleh bukti empiris. Hasil dari pengolahan statistik penelitian dapat membantu dalam menyusun laporan penelitian yang informatif dan mendukung, serta dapat memberikan kontribusi penting dalam pembuatan keputusan atau kebijakan berdasarkan bukti ilmiah.

Pengolahan statistik dalam penelitian menjadi penting karena berperan dalam penyediaan dasar yang kuat untuk membuat kesimpulan dan rekomendasi. Namun, dalam memastikan keberhasilan pengolahan statistik, peneliti harus memiliki pemahaman yang baik mengenai teknik-teknik statistik yang digunakan, serta memperhatikan asumsi-asumsi yang mendasari setiap analisis yang dilakukan. Selain itu, peneliti juga harus menggunakan perangkat lunak statistik yang tepat untuk memastikan bahwa penggunaannya sesuai dengan standar penelitian yang baik.

d. Pemodelan Data

Pemodelan data pada penelitian ini dipakai guna menjalankan analisis dan memahami pola atau hubungan yang terdapat dalam data penelitian dengan menggunakan model matematika atau statistik. Tujuan dari pemodelan data ini adalah memperoleh pengetahuan yang semakin dalam terkait peristiwa yang tengah diamati dan mungkin untuk membuat prediksi atau estimasi

berdasarkan model yang sedang dikembangkan. Dalam proses pemodelan data terdapat proses pengidentifikasian variabel-variabel yang relevan, pengembangan model matematika atau statistik yang sesuai dengan struktur data, ataupun evaluasi dan validasi dari model yang telah dibangun.

Dalam melakukan pemodelan data dapat menggunakan berbagai pendekatan, mulai dari pemodelan statistik sederhana seperti regresi linear hingga teknik yang lebih kompleks. Pada penelitian ini, pada sebuah penelitian mengenai besaran tunjangan kinerja (X_1), ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X_2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y), peneliti menggunakan pemodelan data untuk menganalisis variabel-variabel tersebut. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah regresi linier berganda. Ketika menjalankan analisis regresi berganda, besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja akan menjadi variabel independen (X_1 dan X_2), sedangkan kinerja pegawai negeri sipil akan menjadi variabel dependen (Y). Peneliti akan mengumpulkan data masing-masing variabel menggunakan kuesioner. Setelah data terkumpul, peneliti akan menggunakan perangkat lunak statistik untuk melakukan analisis regresi berganda. Pada analisis ini, peneliti akan mencari korelasi antara variabel independen (besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai negeri sipil). Selanjutnya peneliti akan memeriksa koefisien regresi masing-masing variabel independen, yang dimana akan menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Pemodelan data pada penelitian ini menjadi penting karena kontribusinya dalam menghasilkan pemahaman yang semakin dalam terkait peristiwa yang diteliti juga dalam membuat prediksi

yang dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Namun, dalam pemodelan data ini penting untuk melakukan evaluasi dan validasi model dengan cermat, serta untuk mempertimbangkan kecukupan dan keandalan data yang akan digunakan dalam proses pemodelan.

2. Analisis Data

Analisis data yang hendak dilakukan yaitu dengan memakai metode analisis regresi linear berganda guna menguji korelasi antara variabel independen besaran tunjangan kinerja (X1) serta ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) serta variabel dependen (kinerja pegawai). Alasan penggunaan analisis regresi linier berganda ini sebab jenis data pada penelitian ini termasuk dalam kategori data multivariable yaitu memiliki lebih dari satu variabel independen yang akan dianalisis terhadap satu variabel dependen. Terkait pelaksanaan analisis regresi linear berganda, penelitian ini akan menjalankan pengujian asumsi klasik untuk memeriksa model regresi apakah memenuhi uji asumsi dasar untuk dapat diinterpretasikan secara valid seperti uji normalitas memakai Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji park. Selain itu penelitian ini juga memakai uji hipotesis meliputi uji t serta uji f. Uji t digunakan dalam melaksanakan pengujian signifikansi dari setiap koefisien regresi pada model regresi linier. Pada penelitian ini, uji t bisa membantu menentukan apakah besaran tunjangan kinerja (X1) secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (Y) atau apakah ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) berpengaruh secara individual terhadap kinerja PNS (Y). Sementara, koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi cocok dengan data. Dalam penelitian ini, R^2 dapat memberikan informasi tentang sebesar apa variasi pada kinerja karyawan yang mampu variabel independen jelaskan. Nilai R^2 yang

semakin tinggi diikuti dengan makin besarnya proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang bisa dijabarkan variabel independen. Pengambilan keputusan dalam masing-masing pengujian yang dilaksanakan pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian merupakan sebuah langkah fundamental untuk melakukan analisis statistik yang dipakai dalam memeriksa apakah data yang sedang diteliti dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Normalitas dari data penelitian ini diperlukan karena banyaknya analisis statistik parametrik yang bergantung pada asumsi bahwa data harus berasal dari data yang terdistribusi secara normal. Salah satu teknik pengujian normalitas yakni memakai perangkat lunak statistik seperti spss. Dalam spss ini menyediakan beberapa metode uji normalitas, termasuk uji Kolmogorov Smirnov (K-S), Uji Shapiro-Wilk, dan Uji Lilliefors. Dalam penelitian ini uji normalitas memakai uji K-S sebab uji ini lebih fleksibel dalam menangani berbagai jenis distribusi data dan ukuran sampel. Disamping itu, uji Kolmogorov Smirnov juga memiliki keunggulan dalam mendeteksi bentuk distribusi yang berbeda, baik itu distribusi yang simetris maupun tidak simetris. Selain itu, uji ini juga tidak memerlukan perhitungan parameter dari distribusi data yang mana mampu menghasilkan data yang lebih konsisten serta stabil.

Dalam pengambilan keputusan dalam pengujian ini, jikalau nilai signifikansi (p value) melebihi tingkat signifikansi yang ditentukan yakni 0,05 artinya tampak bahwasanya data berasal dari data yang terdistribusi secara normal. Namun, apabila nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi yang ditentukan yakni 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal yang dimana peneliti harus mempertimbangkan untuk

menggunakan metode analisis alternatif yang tidak bergantung pada asumsi normalitas data.

Uji normalitas di penelitian ini menjadi penting karena perannya dalam memastikan kevalidan dari hasil analisis statistik yang dilakukan. Dengan memastikan bahwasanya data berasal dari data yang terdistribusikan secara normal, peneliti dapat memakai teknik statistik parametrik dengan lebih dapat diandalkan, sehingga dapat menghasilkan interpretasi secara akurat dan dapat dipercaya. Namun dalam penelitian ini uji normalitas saja tidak cukup, masih diperlukan uji asumsi lainnya yang wajib terpenuhi yakni uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas yang harus dipenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini digunakan dalam memenuhi uji asumsi pada analisis regresi yang mana dalam uji ini untuk memperoleh evaluasi sejauh mana variabel independen (X_1 dan X_2) pada model regresi saling terkait. Dalam uji multikolinieritas, ketika suatu variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain maka menandakan bahwa terjadi gejala multikolinieritas, yang mana bisa menyebabkan masalah dalam interpretasi yang salah terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaan uji ini, uji multikolinieritas dapat dijalankan memakai beberapa teknik, termasuk toleransi dan variansi inflasi faktor (VIF) untuk setiap variabel independen.

Dalam pengambilan keputusan pengujian ini, bila nilai tolerance value $> 0,1$ dengan nilai VIF < 10 artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Namun bila nilai tolerance value $< 0,1$ dengan nilai VIF > 10 artinya menunjukkan bahwa terjadi gejala multikolinieritas yang mana peneliti harus mempertimbangkan untuk menghapus variabel atau menggunakan

teknik lain untuk menangani masalah multikolinieritas, seperti regularisasi atau transformasi variabel.

Uji multikolinieritas menjadi penting karena berperan dalam memastikan validitas hasil analisis regresi dan interpretasi yang tepat terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kinerja PNS. Dengan melakukan uji multikolinieritas ini dapat mengidentifikasi dan menangani masalah multikolinieritas yang ada, untuk kemudian dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan model regresi sehingga mampu memberi pendalaman terkait berbagai faktor yang memberi pengaruh kepada variabel pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk memenuhi uji asumsi dan untuk memeriksa apakah varians dari kesalahan model regresi tidak konstan atau berubah-ubah sepanjang rentang nilai prediktor. Dalam uji heteroskedastisitas, apabila gejala heteroskedastisitas terjadi menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi homoskedastisitas yang mana bisa mengakibatkan estimasi parameter yang tidak efisien dan bisa disebut tidak dapat diandalkan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilaksanakan memakai uji park.

Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas ini, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, tetapi bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas yang mana peneliti harus mempertimbangkan untuk menggunakan teknik-teknik seperti transformasi variabel, model yang lebih kompleks, atau metode lain untuk menangani masalah tersebut.

Uji heteroskedastisitas menjadi penting karena memiliki peran kritis dalam memastikan validitas hasil dari analisis regresi dan

interpretasi yang tepat terhadap pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil. Dengan melakukan pengujian ini dapat mengidentifikasi dan menangani gejala heteroskedastisitas yang ada sehingga nantinya peneliti dapat meningkatkan tingkat akurat dan andal pada model regresi yang dipakai di penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini cocok dilakukan karena memiliki dua variabel independen yang dimana biasanya dipakai dalam memahami korelasi antara dua ataupun lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Analisis regresi berganda pada penelitian ini dipakai guna memahami korelasi antar dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap satu variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil. Dalam analisis regresi ini memungkinkan dalam mengidentifikasi sebesar apa pengaruh dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil dan sebaik apa model regresi mampu mebnjabarkan variasi pada data.

Dalam analisis ini, peneliti menggunakan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Y ialah variabel dependen, a merupakan konstanta, b_1X_1 merupakan koefisien regresi X1, b_2X_2 merupakan koefisien regresi X2) dalam mengevaluasi korelasi antara variabel independen dengan dependen dari hasil output analisis regresi. Dalam output regresi tersebut nantinya akan mencakup hasil estimasi parameter regresi, seperti koefisien regresi yang akan mengindikasikan sebaik apa model regresi bisa menjabarkan variasi pada data. Dalam hasil output ini, peneliti dapat menjadi penentu apakah ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel independen dengan dependen, beserta seberapa besar pengaruhnya dari masing-masing variabel.

Analisis regresi pada penelitian ini sangat berguna menjadi alat yang dapat menjelaskan korelasi yang kompleks antara variabel dependen (X1 dengan X2) terhadap variabel dependen PNS.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dipakai guna melakukan evaluasi terkait seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data dalam analisis regresi berganda. Koefisien determinasi pada penelitian ini mengacu kepada nilai Adjusted R-squared yang merupakan penyesuaian dari nilai R-squared yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran sampel. Nilai Adjusted R-squared memiliki interpretasi yang serupa dengan R-squared namun memberikan informasi yang lebih konservatif dalam menilai kualitas model regresi.

Dalam melakukan evaluasi menggunakan koefisien determinasi, nilai Adjusted R-squared sekitar 0 sampai 1, yang berarti jika makin tinggi nilainya maka menandakan bahwa makin baik model regresi dapat menjelaskan variasi pada data dengan memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model. Dengan mengacu pada nilai tersebut, memungkinkan peneliti dalam memperoleh pemahaman yang lebih komperhensif tentang seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diteliti serta seberapa kuatnya korelasi antara variabel independen (X1 dengan X2) terhadap variabel dependen kinerja PNS.

Koefisien determinasi pada penelitian ini menjadi penting selaku alat yang sangat berguna dalam melakukan evaluasi kualitas model regresi linier berganda yang akan dilakukan dengan memperhitungkan kompleksitas model dan ukuran sampel. Dengan mengacu kepada nilai Adjusted R-squared yang dihasilkan

dari analisis regresi, dapat membantu peneliti dalam membuat keputusan yang lebih tepat mengenai keefektifan model regresi dalam menjelaskan variasi dalam data penelitian ini.

f. Uji t

Uji t pada penelitian secara umum digunakan dalam mengetahui perbedaan signifikansi antara variabel independen (X1 dengan X2) terhadap variabel dependen kinerja PNS. Pada pengujian ini, perbedaannya akan diamati dan diukur melalui nilai t-hitung, yang dikomparasikan bersama nilai kritis dari distribusi t-student yang dikenal sebagai t tabel. Dalam pengambilan keputusan pada uji t ini, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang dilaksanakan perhitungan memakai formulasi yang ditetapkan, $t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$ maka menunjukkan bahwa seberapa besar tingkat signifikansi positif pada masing-masing variabel.

Dalam pengambilan keputusan pada uji t ini, apabila nilai t hitung $< t \text{ tabel}$, artinya H01 diterima dengan H1 ditolak sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan jikalau t hitung $> t \text{ tabel}$, artinya H01 ditolak dengan H1 diterima hingga bisa dibilang ada pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai t hitung $< t \text{ tabel}$, artinya H02 diterima dengan H2 ditolak sehingga bisa dibilang tidak ada pengaruh variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y). Jika t hitung $> t \text{ tabel}$, artinya H02 ditolak dengan H2 diterima sehingga dapat dikatakan ada pengaruh variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y). Dengan melakukan pengujian ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang seberapa besar tingkat signifikansi statistik atau seberapa besar pengaruh yang diamati pada penelitian ini.

g. Uji F

Uji F dalam penelitian ini dipakai dalam memahami apakah variabel independen (X1 dan X2) secara simultan atau bersamaan punya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil. Dalam uji F, output dari uji F hitung akan dilaksanakan perbandingan bersama nilai F statistic atau F tabel ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$).

Dalam pengambilan menggunakan uji F, nilai signifikansi yang dipakai yakni 5% (0,05). Apabila nilai f hitung $<$ f tabel, artinya H01 dan H02 diterima H1 dengan H2 ditolak yang menandakan bahwa variabel independen (X1 serta X2) tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, apabila nilai f hitung $>$ f tabel menandakan H01 dengan H02 ditolak dan H1 dan H2 diterima yang menandakan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri

a. Tugas dan Fungsi

Dilansir melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 terkait Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal punya peran memberi layanan administratif serta teknis pada seluruh komponen pada lingkup Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum. Sekretariat Direktorat Jenderal punya peran:

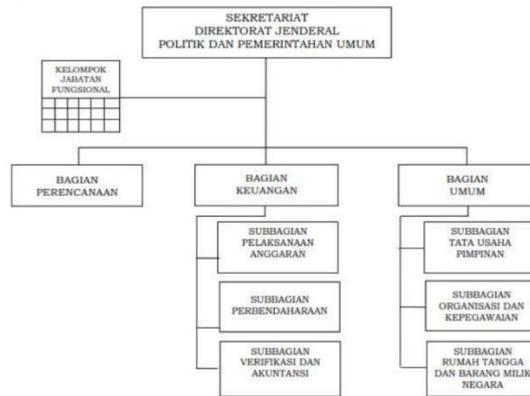
- 1) Mengkoordinasi aktivitas Direktorat;
- 2) Mengkoordinasi serta Menyusun anggaran serta program;
- 3) Mengelola, mereformasi birokrasi internal, mekanisme pengendalian internal pemerintah;
- 4) Mengolah data, mekanisme informasi serta pelaporan;
- 5) Mendukung administrasi mencakup hubungan instansi, masyarakat, serta ketatalaksanaan, dokumentasi maupun arsip;
- 6) Menyiapkan proses menyusun rancangan aturan perundang-undangan;
- 7) Mengelola informasi serta dokumentasi hukum;
- 8) Menyiapkan, menyusun, serta memfasilitasi penyelesaian masalah hukum, sengketa pada hubungan kedinasan hingga memberi advokasi, litigasi, serta perlindungan hukum;
- 9) Melaksanakan tata kelola keuangan;
- 10) Mengelola urusan tata usaha, perlengkapan, asset, serta rumah tangga.

- 11) Mengelola urusan aparatur sipil negara, menjalankan binaan kepegawaian, serta budaya kerja; dan
- 12) Menjalankan fungsi lainnya yang diberi Direktur Jenderal.

b. Struktur Organisasi

Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Ditjen Polpum

C.1. BAGAN STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM



Sumber: Permendagri 137 tahun 2022, 2024

c. Visi dan Misi Instansi

- 1) Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong. Kementerian Dalam Negeri yang Adaptif, Profesional, Proaktif, dan Inovatif (APPI) dalam Memperkuat Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Negeri, Untuk Mewujudkan Visi Dan Misi Presiden Dan Wakil Presiden.
- 2) Memperkuat Implementasi Ideologi Pancasila untuk menjaga Kebhinekaan, Persatuan dan Kesatuan, Demokratisasi, serta karakter kebangsaan dan stabilitas politik dalam negeri.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini yakni PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri dengan jumlah 62 orang. Karakteristik responden yang

dipakai mencakup pendidikan, jenis kelamin, agama serta pangkat/golongan untuk melihat pola sebaran responden yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian didapati ciri responden atas dasar jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	39
Perempuan	23
Total	62

Sumber: Diolah dari Data Kepegawaian, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 39 dan jumlah responden perempuan sejumlah 23 yang ada di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian didapati ciri responden atas dasar tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S3	3
S2	16
S1	10
DIV	24
DIII	7

D1	1
SLTA	1
Total	62

Sumber: Diolah dari Data Kepegawaian, 2024

Pada tabel diatas diperlihatkan bahwasanya jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sejumlah 1, responden dengan tingkat pendidikan DI sejumlah 1, responden dengan tingkat pendidikan DIII sebanyak 7, responden dengan tingkat pendidikan DIV sejumlah 24, responden dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 10, responden dengan tingkat pendidikan S2 sejumlah 16, serta responden dengan tingkat pendidikan S3 sejumlah 3 yang ada di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan hasil penelitian didapati karakteristik responden atas dasar agama seperti berikut:

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Agama	Jumlah
Islam	57
Kristen	3
Katholik	2
Total	62

Sumber : Diolah dari Data Kepegawaian, 2024

Melalui pada tabel diatas diperlihatkan bahwasanya jumlah responden yang beragama Islam yaitu 57, responden yang beragama Kristen yaitu 3 dan responden yang beragama katholik yaitu 2 yang ada

di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

3. Deskripsi Jawaban Responden

a. Pernyataan variabel X1

1) Pernyataan nomor 1

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 1 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 3

Pernyataan X1 Nomor 1

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh atas kontribusi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	12.9	12.9	12.9
	N	23	37.1	37.1	50.0
	S	23	37.1	37.1	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar di atas diperlihatkan bahwasanya sejumlah 12,9% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 37,1% responden memberi jawaban netral, sejumlah 37,1% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 12,9% responden memberi jawaban sangat setuju.

2) Pernyataan nomor 2

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan

nomor 2 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 4
Pernyataan X1 Nomor 2

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam memotivasi penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17.7	17.7	17.7
	S	36	58.1	58.1	75.8
	SS	15	24.2	24.2	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 17,7% responden memberi jawaban netral, sejumlah 58,1% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 24,2% responden memberi jawaban sangat setuju.

3) Pernyataan nomor 3

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 3 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 5
Pernyataan X1 Nomor 3

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam mendorong inisiatif dalam penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	N	9	14.5	14.5	17.7
	S	37	59.7	59.7	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 3,2% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 14,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 59,7% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 22,6% responden memberi jawaban sangat setuju.

4) Pernyataan nomor 4

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 4 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 6
Pernyataan X1 Nomor 4

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam mempengaruhi kemampuan penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	11.3	11.3	11.3
	S	30	48.4	48.4	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 11,3% responden memberi jawaban, sejumlah 48,4% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 40,3% responden memberi jawaban sangat setuju.

5) Pernyataan nomor 5

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 5 yang telah disebarakan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 7

Pernyataan X1 Nomor 5

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam mendorong upaya dalam peningkatan kemampuan dan keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.5	6.5	6.5
	S	35	56.5	56.5	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 6,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 37,1% responden memberi jawaban sangat setuju.

6) Pernyataan nomor 6

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 6 yang telah disebarakan kepada 62 PNS yang bekerja di

Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum
Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 8
Pernyataan X1 Nomor 6

**Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam membantu
dalam perencanaan keuangan pribadi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.5	6.5	6.5
	S	37	59.7	59.7	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 6,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 59,7% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 33,9% responden memberi jawaban sangat setuju.

7) Pernyataan nomor 7

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 7 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 9
Pernyataan X1 Nomor 7

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	9	14.5	14.5	16.1
	S	30	48.4	48.4	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 14,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 48,4% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 35,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

8) Pernyataan nomor 8

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 8 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 10
Pernyataan X1 Nomor 8

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam memberikan kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.7	9.7	9.7
	S	38	61.3	61.3	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 9,7% responden memberi jawaban netral, sejumlah 61,3% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 29% responden memberi jawaban sangat setuju.

9) Pernyataan nomor 9

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 9 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 11

Pernyataan X1 Nomor 9

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam memberikan dorongan berkomunikasi lebih baik dengan tim kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	6	9.7	9.7	11.3
	S	34	54.8	54.8	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 9,7% responden memberi jawaban netral, sejumlah 54,8% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 33,9% responden memberi jawaban sangat setuju.

10) Pernyataan nomor 10

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait besaran tunjangan kinerja (X1) pernyataan nomor 10 yang telah disebarakan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 12
Pernyataan X1 Nomor 10

Besaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.7	9.7	9.7
	S	32	51.6	51.6	61.3
	SS	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan dari gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 9,7% responden memberi jawaban netral, sejumlah 51,6% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 38,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

b. Pernyataan variabel X2

1) Pernyataan nomor 1

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 1 yang telah disebarakan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 13

Pernyataan X2 Nomor 1

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam menjaga motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.2	3.2	3.2
	S	38	61.3	61.3	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 3,2% responden memberi jawaban netral, sejumlah 61,3% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 35,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

2) Pernyataan nomor 2

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 2 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 14

Pernyataan X2 Nomor 2

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam mendorong penyelesaian kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	2	3.2	3.2	4.8
	S	39	62.9	62.9	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 3,2% responden memberi jawaban netral, sejumlah 62,9% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 32,3% responden memberi jawaban sangat setuju..

3) Pernyataan nomor 3

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 3 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 15

Pernyataan X2 Nomor 3

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	38	61.3	61.3	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 8,1% responden memberi jawaban netral, sejumlah 61,3% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 30,6% responden memberi jawaban sangat setuju.

4) Pernyataan nomor 4

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja

(X2) pernyataan nomor 4 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 16
Pernyataan X2 Nomor 4

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan terhadap institusi pemerintah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	11.3	11.3	11.3
	S	33	53.2	53.2	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 11,3% responden memberi jawaban netral, sejumlah 53,2% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 35,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

5) Pernyataan nomor 5

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 5 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 17

Pernyataan X2 Nomor 5

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan terhadap sistem administrasi pemerintah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	39	62.9	62.9	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 8,1% responden memberi jawaban netral, sejumlah 62,9% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 29% responden memberi jawaban sangat setuju.

6) Pernyataan nomor 6

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 6 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 18

Pernyataan X2 Nomor 6

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan fokus dan produktivitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	14.5	14.5	14.5
	S	35	56.5	56.5	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 14,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 29% responden memberi jawaban sangat setuju.

7) Pernyataan nomor 7

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 7 yang telah disebarakan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 19

Pernyataan X2 Nomor 7

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam penghargaan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.5	6.5	6.5
	S	35	56.5	56.5	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut memperlihatkan bahwasanya sejumlah 6,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 37,1% responden memberi jawaban sangat setuju.

8) Pernyataan nomor 8

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 8 yang telah disebarakan kepada 62 PNS

yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 20
Pernyataan X2 Nomor 8

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam menjaga stabilitas finansial pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.5	6.5	6.5
	S	35	56.5	56.5	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 6,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 37,1% responden memberi jawaban sangat setuju.

9) Pernyataan nomor 9

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 9 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 21

Pernyataan X2 Nomor 9

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam kinerja pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.9	12.9	12.9
	S	34	54.8	54.8	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut memperlihatkan bahwasanya sejumlah 12,9% responden memberi jawaban netral, sejumlah 54,8% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 32,3% responden memberi jawaban sangat setuju.

10) Pernyataan nomor 10

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari persepsi terkait ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) pernyataan nomor 10 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 22

Pernyataan X2 Nomor 10

Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh dalam kemampuan penyesuaian perubahan tugas dan lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	9	14.5	14.5	16.1
	S	36	58.1	58.1	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 14,5% responden memberi jawaban netral, sejumlah 58,1% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 25,8% responden memberi jawaban sangat setuju.

c. Pernyataan variabel Y

1) Pernyataan nomor 1

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 1 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 23
Pernyataan Y Nomor 1

Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	39	62.9	62.9	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 8,1% responden memberi jawaban netral, sejumlah 62,9% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 29% responden memberi jawaban sangat setuju.

2) Pernyataan nomor 2

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 2 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 24
Pernyataan Y Nomor 2

Pegawai mampu menyelesaikan tugas lebih dari target yang sudah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	16.1	16.1	16.1
	S	36	58.1	58.1	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 16,1% responden memberi jawaban netral, sejumlah 58,1% responden memberi jawaban setuju, serta sejumlah 25,8% responden memberi jawaban sangat setuju.

3) Pernyataan nomor 3

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 3 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 25

Pernyataan Y Nomor 3

Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	27.4	27.4	27.4
	S	35	56.5	56.5	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 27,4% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 16,1% responden memberi jawaban sangat setuju.

4) Pernyataan nomor 4

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 4 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 26

Pernyataan Y Nomor 4

Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal yang sudah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	21	33.9	33.9	35.5
	S	32	51.6	51.6	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 33,9% responden memberi jawaban netral, sejumlah 51,6% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 12,9% responden memberi jawaban sangat setuju.

5) Pernyataan nomor 5

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 5 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 27

Pernyataan Y Nomor 5

Pengawai mampu menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dengan arahan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	32.3	32.3	32.3
	S	36	58.1	58.1	90.3
	SS	6	9.7	9.7	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 32,3% responden memberi jawaban netral, sejumlah 58,1% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 9,7% responden memberi jawaban sangat setuju.

6) Pernyataan nomor 6

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari

variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 6 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 28
Pernyataan Y Nomor 6

Pengawai mampu menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi tanpa arahan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	26	41.9	41.9	43.5
	S	31	50.0	50.0	93.5
	SS	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 1,6% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 41,9% memberi jawaban netral, sejumlah 50% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 6,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

7) Pernyataan nomor 7

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 7 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 29

Pernyataan Y Nomor 7

Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	28	45.2	45.2	45.2
	S	30	48.4	48.4	93.5
	SS	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 45,2% responden memberi jawaban netral, sejumlah 48,4% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 6,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

8) Pernyataan nomor 8

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 8 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 30

Pernyataan Y Nomor 8

Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih dari standar yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	N	30	48.4	48.4	51.6
	S	26	41.9	41.9	93.5
	SS	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 3,2% responden memberi jawaban tidak setuju, sejumlah 48,4% memberi jawaban netral, sejumlah 41,9% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 6,5% responden memberi jawaban sangat setuju.

9) Pernyataan nomor 9

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 9 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 31

Pernyataan Y Nomor 9

Pegawai mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan dalam menyampaikan informasi dan bertukar ide

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	19.4	19.4	19.4
	S	35	56.5	56.5	75.8
	SS	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 19,4% responden memberi jawaban netral, sejumlah 56,5% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 24,2% responden memberi jawaban sangat setuju.

10) Pernyataan nomor 10

Berikut hasil dari jawaban yang telah diolah menggunakan spss untuk mengetahui seberapa banyak besaran jawaban dari variabel dependen kinerja PNS (Y) pernyataan nomor 10 yang telah disebarkan kepada 62 PNS yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri:

Gambar 32
Pernyataan Y Nomor 10

Pegawai mampu memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan diantara rekan kerja untuk meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	19.4	19.4	19.4
	S	29	46.8	46.8	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan gambar tersebut diperlihatkan bahwasanya sejumlah 19,4% responden memberi jawaban netral, sejumlah 46,8% responden memberi jawaban setuju, dan sejumlah 33,9% responden memberi jawaban sangat setuju.

4. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini pada umumnya digunakan untuk menyajikan dan merangkum suatu data secara deskriptif ditelaah melalui jumlah data (n), nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, serta standar deviasi. Penelitian ini menggunakan variabel yang meliputi variabel independen yaitu kinerja PNS serta dua variabel dependen yaitu besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja. Hasil analisis statistik deskriptif yakni seperti berikut:

Gambar 33
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Besaran Tunjangan Kinerja PNS	62	36	48	41.32	4.132
Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS	62	35	50	42.29	4.279
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	62	31	47	38.66	4.797
Valid N (listwise)	62				

Sumber : Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan pada tabel deskriptif diatas, bisa dijabarkan seperti berikut:

- a. Tampilan pada tabel output spss diatas menunjukkan bahwa variabel besaran tunjangan kinerja (X1) memiliki jumlah sampel (N) 62, nilai minimum yakni 36, nilai maksimum yakni 48, nilai rata-ratanya adalah 41,32 dengan nilai standar deviasi yakni 4.132.
- b. Tampilan pada tabel output spss diatas menunjukkan bahwa variabel ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) memiliki jumlah sampel (N) 62, nilai minimum yakni 35, nilai maksimum yakni 50, nilai rata-ratanya yakni 42,29 dengan nilai standar deviasi yakni 4.279.
- c. Tampilan pada tabel output spss diatas menunjukkan bahwa variabel besaran tunjangan kinerja (Y) memiliki jumlah sampel (N) 62, nilai minimum yakni 31, nilai maksimum yakni 47, nilai rata-ratanya yakni 38,66 dengan nilai standar deviasi yakni 4.797.

5. Hasil Analisis Data

- a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dipakai dalam menelaah sebaik apa suatu alat ukur bisa menjalankan pengukuran sesuatu yang sepatutnya diukur. Pada pembahasan penelitian ini, validitas mengarah kepada seberapa jauh alat ukur penelitian tersebut dapat dinyatakan valid. Uji validitas ini dilaksanakan memakai nilai r hitung. Bila r hitung > r tabel artinya bisa dibidang valid, tetapi jika nilai r hitung < r tabel artinya dapat dibidang tidak valid. Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui spss:

1) Hasil uji validitas pada variabel X1

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,719	0,250	Valid
X1.2	0,542	0,250	Valid
X1.3	0,516	0,250	Valid
X1.4	0,630	0,250	Valid
X1.5	0,558	0,250	Valid
X1.6	0,670	0,250	Valid
X1.7	0,649	0,250	Valid
X1.8	0,660	0,250	Valid
X1.9	0,593	0,250	Valid
X1.10	0,580	0,250	Valid

Sumber: Hasil olah data pribadi, 2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas memperlihatkan bahwsanya masing-masing nilai r hitung pada variabel X1 harus melebihi nilai r tabel. Rumus dari r tabel ialah $df = n - 2$, jadi $62 - 2 = 60$, hingga nilai r tabel pada signifikasi 5% sehingga didapati nilai r tabel sejumlah 0,250. Dengan begitu

bisa dikatakan bahwa setiap pengukur variabel X1 dikatakan valid dan layak dipakai menjadi instrument penelitian.

2) Hasil uji validitas pada variabel X2

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,651	0,250	Valid
X2.2	0,674	0,250	Valid
X2.3	0,649	0,250	Valid
X2.4	0,758	0,250	Valid
X2.5	0,639	0,250	Valid
X2.6	0,734	0,250	Valid
X2.7	0,699	0,250	Valid
X2.8	0,686	0,250	Valid
X2.9	0,783	0,250	Valid
X2.10	0,714	0,250	Valid

Sumber: Hasil olah data pribadi, 2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas memperlihatkan bahwa masing-masing nilai r hitung pada variabel X2 harus melebihi nilai r tabel. Rumus dari r tabel yakni $df = n-2$, jadi $62-2 = 60$, sehingga nilai r tabel pada signifikansi 5% artinya didapati nilai r tabel sejumlah 0,250. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa setiap pengukur variabel X2 dikatakan valid dan layak dipakai menjadi instrumen penelitian.

3) Hasil uji validitas pada variabel Y

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,631	0,250	Valid
Y.2	0,784	0,250	Valid
Y.3	0,811	0,250	Valid
Y.4	0,807	0,250	Valid
Y.5	0,755	0,250	Valid
Y.6	0,719	0,250	Valid
Y.7	0,744	0,250	Valid
Y.8	0,676	0,250	Valid
Y.9	0,695	0,250	Valid
Y.10	0,759	0,250	Valid

Sumber: Hasil olah data pribadi, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas memperlihatkan bahwasanya masing-masing nilai r hitung pada variabel Y harus melebihi nilai r tabel. Rumus dari r tabel yakni $df = n-2$, jadi $62-2 = 60$, sehingga nilai r tabel pada signifikansi 5% artinya didapati nilai r tabel sejumlah 0,250. Sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing pengukur variabel Y dikatakan valid dan layak dipakai menjadi instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas, instrumen yang akan digunakan juga harus dilakukan uji reliabilitasnya. Instrumen yang bisa diandalkan atau reliabel mampu memberi hasil data terpercaya. Reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada seberapa konsisten suatu instrument. Dalam mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian, menggunakan nilai Cronbach Alpha dimana sebuah alat ukur penelitian bisa dibilang reliabel bila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ namun dapat dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

1) Hasil uji reliabilitas pada variabel X1

Gambar 34
Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Dari gambar output spss di atas menunjukkan bahwasanya variabel besaran tunjangan kinerja (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sejumlah 0,812 yang mana nilai ini $> 0,60$ sehingga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

2) Hasil uji reliabilitas pada variabel X2

Gambar 35
Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Dari gambar output spss di atas menunjukkan bahwasanya variabel ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sejumlah 0,884 yang mana nilai ini $> 0,60$ sehingga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

3) Hasil uji reliabilitas pada variabel Y

Gambar 36
Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Dari gambar output spss di atas menunjukkan bahwasanya variabel ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sejumlah 0,907 yang mana nilai ini > 0,60 sehingga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilaksanakan guna menguji apakah data terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas memakai uji K-S yang biasanya dipakai dalam pengujian normalitas. Dalam uji ini menjalankan perbandingan distribusi empiris dari data dengan distribusi teoritis yang diharapkan (distribusi normal). Jikalau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, artinya dapat dikatakan terdistribusi secara normal, namun bila dibawah 0,05 artinya dapat dikatakan tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas memakai uji K-S melalui spss seperti berikut:

Gambar 37
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57569321
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.104
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sejumlah 0,071 yaitu $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini digunakan dalam mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi, dimana terdapat korelasi antara variabel independen. Apabila nilai VIF < 10 , dan Tolerance value $> 0,1$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Namun, jikalau nilai sebaliknya artinya terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menggunakan spss seperti berikut:

Gambar 37
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1										
(Constant)	-7.625	2.118		-3.600	.001					
Besaran Tunjangan Kinerja PNS	.375	.102	.323	3.684	.001	.890	.432	.158	.238	4.194
Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS	.729	.088	.650	7.420	.000	.931	.695	.317	.238	4.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan pada hasil uji spss diatas bisa dilihat bahwa nilai VIF sejumlah 4,294 yaitu < 10 , dengan Tolerance value sejumlah $0,238 > 0,1$ artinya bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas (menggunakan uji park)

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji park guna mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji park ialah sebuah uji yang digunakan dalam menguji heteroskedastisitas pada model regresi melalui pemangkatan terhadap residual kemudian di logaritma natural (di Ln-kan) baru selanjutnya dilaksanakan regresi terhadap variabel bebasnya (independen). (Ghozali). Apabila nilai signifikansi diatas atau $> 0,05$ artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikansi dibawah atau $< 0,05$ artinya terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji park melalui spss sebagai berikut:

Gambar 39
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.754	3.338		.825	.413
	Besaran Tunjangan Kinerja PNS	-.302	.160	-.487	-1.887	.064
	Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS	.206	.155	.344	1.334	.187

a. Dependent Variable: LnRes_2

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji menggunakan spss di atas memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,064 yaitu $> 0,05$ dengan nilai signifikansi dari variabel

X2 sebesar 0,187 yaitu $> 0,05$ artinya bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ditujukan guna mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi linear berganda seperti berikut:

Gambar 40
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.625	2.118		-3.600	.001
	Besaran Tunjangan Kinerja PNS	.375	.102	.323	3.684	.001
	Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS	.729	.098	.650	7.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji menggunakan spss di atas maka persamaan regresinya yakni $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -7,625 + 0,375X_1 + 0,729X_2$. Nilai konstanta (a) adalah nilai kinerja PNS (Y) ketika semua variabel independen yaitu besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) adalah nol. Dalam kasus ini, nilai konstanta ialah -7,625 yang memperlihatkan bahwasanya apabila kedua variabel independen adalah nol, nilai Y diprediksi akan menjadi -7,625. Koefisien regresi b1 (untuk X1) adalah 0,375 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen X1 meningkat 1 (satu) poin, artinya nilai Y akan meningkat sebesar 0,375 poin, dengan mengabaikan pengaruh variabel independen lainnya (dalam penelitian ini, X2). Sedangkan

koefisien regresi b2 (untuk X2) adalah 0,729 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen X2 meningkat satu poin, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,729 poin, dengan mengabaikan pengaruh variabel independen lainnya (dalam hal ini, X1).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran guna mengetahui seberapa baik variabel independen menjabarkan variasi dalam variabel dependen pada model regresi. Dalam hal ini, nilai R^2 sekitar antara 0 dan 1, yang berarti bahwa nilai yang lebih tinggi mengatakan bahwa model regresi lebih baik untuk menggambarkan variasi pada variabel dependen.

Gambar 41

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.945 ^a	.892	.888	1.602	.892	243.952	2	59	.000	1.875

a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS, Besaran Tunjangan Kinerja PNS
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji spss di atas menunjukkan bahwasanya nilai Adjusted R square sebesar 0,888 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa sekitar 88% dari variasi pada variabel dependen bisa dijabarkan variabel independen pada model regresi yang menjelaskan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan yang sangat baik guna memprediksi variabel dependen atas dasar variabel independen yang digunakan. Sisanya, sekitar 12% dari variasi pada variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor yang tidak dimasukkan ke pada model atau faktor lain yang tidak dapat diukur dengan tepat dalam analisis ini.

f. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja PNS (Y). Dalam pengujian ini apabila nilai t hitung $<$ t table, artinya H01 diterima dan H1 ditolak sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan apabila, t hitung $>$ t table, artinya H01 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai t hitung $<$ t table, artinya H02 diterima dan H2 ditolak sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan apabila, t hitung $>$ t table, artinya H02 ditolak dan H2 diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t menggunakan spss sebagai berikut:

Gambar 42

Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.625	2.118		-3.600	.001
	Besaran Tunjangan Kinerja PNS	.375	.102	.323	3.684	.001
	Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS	.729	.098	.650	7.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel X1 memiliki nilai sebesar 3,684 dan nilai t hitung

variabel X2 memiliki nilai sebesar 7,420. Rumus mencari t tabel $= (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 62-2-1) = (0,025 : 59)$, maka diperoleh nilai sebesar 2,00100/2,001. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 memiliki nilai t hitung $(3,684) > t$ tabel $(2,001)$, yaitu H01 ditolak dan H1 diterima yang artinya besaran tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja PNS (Y) dan variabel X2 memiliki nilai t hitung $(7,420) > t$ tabel $(2,001)$, yaitu H02 ditolak dan H2 diterima yang artinya ketepatan waktu tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja PNS (Y) di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

2) Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang secara simultan atau bersama-sama. Dalam penelitian ini uji F menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Apabila nilai f hitung $< f$ tabel maka artinya variabel independen (X1 dan X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, apabila nilai f hitung $> f$ tabel maka artinya variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F menggunakan spss sebagai berikut:

Gambar 43

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252.436	2	626.218	243.952	.000 ^b
	Residual	151.451	59	2.567		
	Total	1403.887	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

b. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Pembayaran Tunjangan Kinerja PNS, Besaran Tunjangan Kinerja PNS

Sumber: Hasil olah data SPSS v26, 2024

Berdasarkan hasil uji menggunakan spss diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 243,952. Cara menentukan nilai F tabel yaitu $df1 = k - 1$ (derajat kebebasan 1 sama dengan jumlah keseluruhan variabel dikurangi 1) = 3 - 1 yaitu 2, $df2 = n - k$ (derajat kebebasan 2 sama dengan jumlah total keseluruhan data dikurangi jumlah keseluruhan variabel dikurangi 1) = 62 - 3 = 59, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. F hitung 243,952 > F tabel 3,15. Maka menunjukkan bahwa variabel independen yaitu besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja PNS (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis di atas H01 dan H02 ditolak, H1 dan H2 diterima yang artinya besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja PNS (Y) di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

B. Pembahasan

Pengaruh variabel besaran tunjangan kinerja (X1) terhadap kinerja PNS (Y) dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi dan penghargaan dalam manajemen sumber daya manusia. Teori ini menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menegaskan bahwa besaran tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana insentif finansial dapat memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi. Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) juga relevan dengan teori manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan bahwa ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja dapat memberikan persepsi yang positif terhadap organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja PNS. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen administrasi yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pemerintahan.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R^2) memberikan gambaran tentang seberapa baik variabel independen (X1 dan X2) menjelaskan variasi dalam kinerja PNS. Nilai Adjusted R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik untuk memprediksi kinerja PNS berdasarkan besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori-teori motivasi dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya insentif dan manajemen administrasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F mengonfirmasi signifikansi pengaruh variabel besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran kinerja (X2) terhadap kinerja PNS. Hasil ini memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori yang mengaitkan insentif finansial dan manajemen administrasi dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori-teori yang ada, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Direktorat Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Temuan ini merupakan solusi bagi upaya meningkatkan kinerja PNS, yang menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Melalui analisis regresi linier berganda, terungkap bahwa besaran tunjangan kinerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja PNS. Begitu pula dengan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja, yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini memberikan indikasi bahwa pemberian insentif finansial dan manajemen administrasi yang efektif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja PNS.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F juga memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara individual maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara insentif finansial dan manajemen administrasi yang baik dapat menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal dari PNS.

Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi panduan bagi manajemen dan pengambil keputusan di lingkungan pemerintahan dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja PNS. Selain itu, hasil ini juga memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS, dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori motivasi dan manajemen sumber daya manusia.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**